



## Europäisches Netzwerk Aus- und Weiterbildung in Sicherheit und Gesundheitsschutz

### Herausforderung Mobilität: Vergleichbarkeit und Anerkennung von Qualifikationen im Arbeitsschutz in Europa

19. Oktober 2011 • 9.15 Uhr – 12.30 Uhr  
• Pavillon Raum 18

9.15 Uhr	<b>START</b>	<b>FORUM II: Sicherheitskarte</b> Das Finnische System der Arbeitssicherheitskarte <b>Päivi Rauramo</b> , <i>Das Zentrum für Arbeitssicherheit, Finnland</i>
		<b>SSG Entre</b> <b>Johan Nylander</b> , SSG Standard Solutions Group, Schweden
		Sicherheitskarte für Berufseinsteiger <b>Anne Melasalmi</b> , <i>Finnischer Nationaler Bildungsausschuss, Lehrlings Trainingszentrum, Finnland</i>
		<b>FORUM III: Bau</b> Europäische Module für die Asbestsanierung <b>Lars Vedsmann</b> , <i>Europäische Föderation der Bau- und Holzarbeiter (EFBH)</i>
9.30 Uhr	<b>GRUNDSATZBEITRAG</b>	Mehrsprachiges Handbuch für den Arbeitsschutz in der Baubranche <b>Susanne Ulk</b> , <i>Dänischer Arbeitsschutzrat für die Baubranche (BAR B&amp;A)</i>
		<b>KO-TRANSFER</b> <b>Dr. Hans-Jürgen Lindemann</b> , <i>Berliner Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit mbH (BGZ)</i>
9.50 Uhr	<b>VERGLEICH UND ANERKENNUNG VON QUALIFIKATIONEN IN EUROPA – JÜNGSTE ENTWICKLUNGEN IM BILDUNGSBEREICH</b>	11.15 Uhr <b>VERGLEICH UND ANERKENNUNG VON QUALIFIKATIONEN IN EUROPA – JÜNGSTE ENTWICKLUNGEN IM BEREICH GESUNDHEIT UND SICHERHEIT</b>
	<b>Das Mobilitätsinstrument der Europäischen Bildungspolitik: Das Europäische Leistungspunktesystem für die berufliche Aus- und Weiterbildung (ECVET)</b> <b>Rob van Wezel</b> , <i>KCH International</i>	Ein universeller Qualifizierungs- und Trainingsrahmen für Gesundheits- und Sicherheitsexperten in Europa (EUSAFE) <b>Prof. Ralf Giercke</b> , <i>VDSI</i>
	<b>MOVET II - Transparenz und Anerkennung von Kompetenzen</b> <b>Dr. Markus Müller</b> , <i>TUM Lehrstuhl für Pädagogik</i>	Harmonisierung von CME/CPD (Fortbildung von Medizinern/kontinuierliche berufliche Entwicklung) und PGT (Postgraduierten Kursen) – eine Herausforderung für die UEMS <b>Dr. Bernard Maillet</b> , <i>UEMS</i>
10.30 Uhr	<b>FOREN MIT PROJEKTEN UND BEISPIELEN GUTER PRAXIS</b>	11.50 Uhr <b>PODIUMSDISKUSSION: WEGE FÜR EINE BESSERE VERGLEICHBARKEIT UND ANERKENNUNG VON QUALIFIKATIONEN IN GESUNDHEIT UND SICHERHEIT IN EUROPA</b>
	<b>FORUM I: Kompetenzen</b> Europäischer Meta-Rahmen für Kompetenzen im Automobilsektor (VETAS) <b>Claudia Ball</b> , <i>DEKRA</i>	Akteure aus verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen: <b>Sarah Copsey</b> , <i>EU-OSHA</i> <b>Isabelle Bonnaire</b> , <i>Nationale Agentur für Bildung in Europa beim BIBB</i> <b>Giancarlo Bianchi</b> , <i>ENSHPO</i> <b>Dr. Bernard Maillet</b> , <i>UEMS</i> <b>Dr. Markus Müller</b> , <i>TUM</i> <b>Lars Vedsmann</b> , <i>EFBWW</i>
	Transfersystem für berufliche Qualifikationen (VQTS) <b>Sonja Lengauer</b> , <i>3s Unternehmensberatung GmbH, Österreich</i>	
	MAP:ECVET <b>Dr. Petra Herz</b> , <i>Vereinigung Medizinisch-Technischer Assistenten, Österreich</i>	
	Einstiegsanerkennung zur Sensibilisierung für Gefährdungen am Arbeitsplatz <b>Neal Stone</b> , <i>Britischer Sicherheitsrat</i>	

Mit der fortschreitenden Globalisierung wird die grenzüberschreitende Mobilität von Arbeitnehmern zum Thema im Arbeitsschutz. Aspekte wie Migration, multinational tätige Unternehmen, Arbeitnehmerfreizügigkeit spielen für Sicherheit und Gesundheitsschutz eine immer größere Rolle. Im Mittelpunkt des Workshops steht die Frage nach den Auswirkungen der zunehmenden Mobilität auf die Aus- und Weiterbildung in Sicherheit und Gesundheitsschutz. Wie ist es um die Vergleichbarkeit und die Anerkennung von Qualifikationen in Europa bestellt? Welche möglichen Wege gibt es, um eine grenzüberschreitende Anerkennung von Qualifikationen im Arbeitsschutz und in der Fortbildung von Medizinern zu erreichen? Was sind die aktuellen Initiativen zur Entwicklung von Anerkennungssystemen in diesen Bereichen? Und welche vergleichbaren Basisqualifikationen gibt es für Berufseinsteiger in Europa?

Der Workshop wird als „Think Tank“ organisiert: Er bietet Denkipulse aus unterschiedlichen gesellschaftlichen Bereichen, Expertenwissen zu bereits vorhandenen Werkzeugen der europäischen Bildungspolitik sowie aktuelle Projektbeispiele.

Ziel des Workshops ist eine tragfähige Beschreibung der Anforderungen, die sich aus der grenzüberschreitenden Mobilität für die Bereiche Gesundheit und Sicherheit ergeben sowie eine Matrix möglicher Lösungswege für eine bessere Vergleichbarkeit und Anerkennung von Qualifikationen in Gesundheit und Sicherheit in Europa.

Der Workshop wird unter Federführung des Europäischen Netzwerkes Aus- und Weiterbildung in Sicherheit und Gesundheitsschutz (ENETOSH) in Zusammenarbeit mit der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA), dem Europäischen Netzwerk der Fachkräfte für Arbeitssicherheit (ENSHPO), dem Verein Deutscher Sicherheitsingenieure (VDSI), der Nationalen Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) sowie der Arbeitsgruppe Hochschulen der DGUV durchgeführt.

## Szenario - Wanderarbeiter

Sarah Copsey, EU-OSHA

Die zunehmende Mobilität von Arbeitnehmern ist eine der bedeutenden demographischen Veränderungen weltweit und diese Migration wird wahrscheinlich weiter zunehmen. Migranten bilden eine heterogene Gruppe, die mindestens aus zwei Untergruppen besteht - Arbeitern, die zwischen Mitgliedstaaten der Europäischen Union wandern und Arbeitern die von außerhalb der Europäischen Union kommen. Das Spektrum reicht von Ungelernten bis zu Hochqualifizierten.

Arbeitsschutzvorschriften erfordern die Berücksichtigung von schutzbedürftigen Arbeitnehmern sowie eine verständliche Unterweisung. Die EU Anti-Diskriminierungsgesetzgebung befasst sich u.a. mit der Herkunft und die Europäische Kommission hat sich zum Ziel gesetzt, die Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt aufgrund von Herkunft und aus ethnischen Gründen zu bekämpfen.

Diese Fragestellung muss in die verschiedenen Arbeitsschutzaktivitäten integriert werden: Unterweisung und Ausbildung allgemein, in die Branchen (vor allem Landwirtschaft, Baubranche, Reinigung, Hotellerie und Gastronomie, Hauswirtschaftsdienste, etc.) und in die Vermeidung von spezifischen Risiken. Ein deutliches Beispiel hierfür ist die Gewalt durch Dritte. Dies ist ein Bereich, in dem politikübergreifende Zusammenarbeit und Synergien eine wichtige Rolle spielen.

Der Gesichtspunkt des Arbeitsschutzes umfasst folgende Punkte: mangelnder Zugang zu den Arbeitskräften aufgrund ihrer Mobilitätsproblematik, nicht gemeldete Arbeiter, Sprachbarrieren, der saisonale und vorübergehende Charakter der Arbeit, die ländliche Lage für landwirtschaftliche Arbeiter; der zwanglose, unregelmäßige Charakter der Arbeit von Haushaltshilfen usw., mangelnde Informationen, wie man Migranten in die Gefährdungsbeurteilung und Prävention einbeziehen kann; kulturelle Unterschiede bzw. unterschiedliche vorherige Arbeitsbedingungen und Unterschiede in der Sicherheitskultur; Arbeitgeber, die sich in einigen Branchen, in denen Migranten typischerweise arbeiten, ihrer Pflichten nicht bewusst sind, sowie die wichtige Rolle von Aufsichtspersonen im Arbeitsschutz. Die in den Kulturen unterschiedlichen Ansätze des Arbeitsschutzes können auch ein Problem in

Bezug auf Nicht-EU-Arbeitgeber darstellen. Kultur und Sorgen um die Arbeitsplatzsicherheit können beispielsweise die Bereitschaft vermindern, Probleme zu melden, was wiederum die Risikobewertung beeinflusst.

### Anforderungen:

- Gute Methoden und Instrumente zur Risikobewertung und Ausbildung bestimmen und austauschen
- Gute Methoden für den Umgang zwischen Wanderarbeitern und deren Arbeitgebern
- Verbesserte Methoden, um Wanderarbeiter in den Arbeitsschutz miteinzubeziehen
- Sensibilisierung
- Verankerung von Migration in allen Arbeitsschutzaktivitäten
- Politikübergreifende Zusammenarbeit und Synergie
- Grenzüberschreitende Arbeit
- Verankerung von Migration in der Aus- und Weiterbildung weltweit

### Gute Methoden sind u.a.

- Weniger theoretische und mehr interaktive Arbeitsschutzausbildung, um den Lernprozess zu verbessern
- Beispiele von nonverbalem (piktoralem) Trainingsmaterial
- Übersetzungen von grundlegenden Informationen über Arbeitsschutz

### Beispiel –

#### sprachliche Barrieren überwinden:

Ausgebildete Ärzte aus anderen EU-Ländern mit guten Englischkenntnissen wurden aufgefordert, in Großbritannien zu arbeiten. Trotz ihrer Englischkenntnisse konnten sie ihre Patienten oft nicht verstehen.

Ein Wörterbuch mit den von Patienten benutzten umgangssprachlichen Begriffen und Euphemismen (vor allem für Probleme im Zusammenhang mit den Harn-, Genital- und Reproduktionssystemen) wurde für sie erstellt.

## Mobilität als Ziel der europäischen Bildungs- und Beschäftigungspolitik

Dr. Ulrike Bollmann, Institut für Arbeit und Gesundheit der DGUV

Die großen Massenwanderungen des 19. und 20. Jahrhunderts waren gekennzeichnet durch die Bewegung von Menschen mit geringen Qualifikationen. Im 21. Jahrhundert führt der beschleunigte Strukturwandel zu einer höheren Bedeutung des Erwerbs von Qualifikationen sowie zu verstärkten Bemühungen, die Lern- und Berufsmobilität und die Fachkräftemobilität zu erhöhen.

Hierbei werden vor allem folgende Ziele angestrebt:

- Transparenz und Vergleichbarkeit von Qualifikationen
- Anerkennung von Abschlüssen
- Europäisch oder international ausgerichtete Zusatzqualifikationen
- Erwerb sprachlicher und interkultureller Kompetenz.

Auf europäischer Ebene stehen hierfür verschiedene Instrumente zur Verfügung, die wie folgt unterschieden werden können:

1. Die Transparenzinstrumente Europäischer Qualifikationsrahmen für Lebenslanges Lernen (EQF), das Europäische Leistungspunktesystem für die Berufsbildung (ECVET) und der Europass Mobilität zur Dokumentation der im Ausland erworbenen Kompetenzen.
2. EU-Richtlinien und nationale Gesetzgebung, wie die gerade in der Überarbeitung befindliche Richtlinie 2005/36/EG über die Anerkennung von Berufsqualifikationen und zum Beispiel das aktuell verabschiedete deutsche Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen.
3. Initiativen zur Einführung von Berufsaussweisen auf europäischer und nationaler Ebene für bestimmte Sektoren.

Daneben gibt es Bemühungen spezifisches Berufswissen international zugänglich und transferierbar zu machen.

Obwohl Mobilität im Zeichen internationaler Wettbewerbsfähigkeit ein gemeinsames Ziel der Bildungs- und Beschäftigungspolitik ist, gibt es doch einen maßgeblichen Unterschied in den Verfahren: Aufgrund des Hoheitsrechts der Mitgliedstaaten im Bildungsbereich erfolgt die Zusammenarbeit auf der Grundlage der offenen Methode der Koordinierung (OMK), d.h., möglich sind hier lediglich Empfehlungen und Leitlinien. Demgegenüber kann die EU im Politikbereich Beschäftigung verbindliche Richtlinien zum Beispiel für den freien Verkehr von Waren, Dienstleistungen, Kapital und Arbeitnehmern erlassen, die dann auf nationaler Ebene umgesetzt werden müssen und so zu einer Harmonisierung von nationalen Vorschriften führen.

Im Workshop werden die wichtigsten Instrumente sowie Beispiele für deren praktische Umsetzung vorgestellt. Abschließend wird zu prüfen sein, was hiervon für eine verbesserte Vergleichbarkeit und Anerkennung von Qualifikationen in Gesundheit und Sicherheit in Europa genutzt werden kann.

## Modernisierung der Richtlinie über Berufsqualifikationen

Jürgen Tiedje, Europäische Kommission

In Abstimmung mit den interessierten Kreisen will die Europäische Kommission die Richtlinie über Berufsqualifikationen (*Richtlinie 2005/36/EG*) überarbeiten.

Dazu Michel Barnier, für den Binnenmarkt zuständiges Kommissionsmitglied: „Die Aktualisierung der Richtlinie über Berufsqualifikationen zählt zu den Prioritäten der Binnenmarktakte. Sie wird dazu beitragen, die europäische Wirtschaft wettbewerbsfähiger zu machen und gleichzeitig das Wachstum und die Schaffung von Arbeitsplätzen fördern. Wir müssen es Berufstätigen erleichtern, dorthin zu gehen, wo es freie Stellen gibt. Im Rahmen dieses Verfahrens werden wir eine Reihe wichtiger Themen behandeln, darunter die Einführung eines Europäischen Berufsausweises für Berufe, bei denen ein Interesse daran besteht, und die Verbesserung der Ausbildungsanforderungen für bestimmte Berufe.“

Im Grünbuch werden Möglichkeiten skizziert, wie aufbauend auf bisherigen Errungenschaften neue Konzepte zur Steigerung

der Mobilität entwickelt werden können:

So könnte beispielsweise durch die eng mit dem Binnenmarktinformationssystem (IMI) verknüpfte **Einführung eines Berufsausweises** die Anerkennung der Qualifikationen von Berufstätigen in einem anderen Mitgliedstaat erheblich vereinfacht werden. Berufstätige könnten dann mithilfe eines von einer zuständigen Behörde in ihrem Herkunftsmitgliedstaat ausgestellten Berufsausweises gegenüber Verbrauchern, Arbeitgebern und Behörden in einem anderen Mitgliedstaat ihre Zeugnisse vorweisen (als Nachweis, dass sie über die erforderlichen Qualifikationen verfügen und zur Ausübung ihres Berufs berechtigt sind).

Desgleichen sind die interessierten Kreise aufgefordert, sich zu **potentiellen neuen gemeinsamen Plattformen** zu äußern, durch die die Mobilität von Berufstätigen, die nicht unter die automatische Anerkennung fallen, erleichtert werden soll, indem eine Reihe gemeinsamer Kriterien für Berufsqualifikationen vereinbart werden. Dadurch könnten Unterschiede bei den Ausbildungsanforderungen abgebaut werden. Zusätzlich könnten die Mindestausbildungsanforderungen für bestimmte Berufe (z.B. für einige Berufe im Gesundheitswesen und für Architekten) reformiert werden. Zu diesem Zweck könnte es erforderlich sein, Dauer und Inhalt der Ausbildung anzupassen und die Anforderungen in Bezug auf die Sprachkenntnisse für Berufe im Gesundheitswesen zu ändern. Dadurch würde auch die Legitimität der automatischen Anerkennung der Qualifikationen gestärkt.

Die interessierten Kreise können sich bis 20. September 2011 an der Konsultation beteiligen. Anschließend wird die Kommission am 7. November 2011 eine hochrangige Konferenz veranstalten. Ein Legislativvorschlag ist für Dezember 2011 vorgesehen.

### Hintergrund

Ziel des Grünbuchs ist es, die Ansichten der interessierten Kreise zur Überarbeitung der Richtlinie über Berufsqualifikationen einzuholen (*Richtlinie 2005/36/EG*).

Oberstes Ziel ist die Erleichterung der Mobilität der EU-Bürger aus beruflichen Gründen. Es ist eines der zwölf von der Kommission in der Binnenmarktakte vorgeschlagenen Projekte für mehr Wachstum (*IP/11/469*). Dem Grünbuch vorangegangen sind ein Bericht über die Funktionsweise der Richtlinie über Berufsqualifikationen in der Praxis (*IP/10/1367*) und eine erste öffentliche Konsultation auf technischer Ebene, die im Januar 2011 (*IP/11/14*) eingeleitet wurde. Ein

abschließender Evaluierungsbericht sowie eine Zusammenfassung der Antworten auf die erste Konsultation werden Ende Juni veröffentlicht.

Die Konsultationsunterlagen sind verfügbar unter:

[http://ec.europa.eu/internal\\_market/consultations/2011/professional\\_qualifications\\_directive\\_en.htm](http://ec.europa.eu/internal_market/consultations/2011/professional_qualifications_directive_en.htm)

Siehe auch MEMO/11/438

Weitere Informationen unter:

[http://ec.europa.eu/internal\\_market/qualifications/index\\_de.htm](http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/index_de.htm)

## Das europäische Leistungspunktesystem für die berufliche Aus- und Weiterbildung (ECVET)

Rob van Wezel, KCH International

Die Vielfalt der Herangehensweisen bei der Implementierung von ECVET entspricht der Vielfalt der Berufsbildungsmethoden und -systeme in Europa. In den meisten Ländern richten sich die verantwortlichen Interessenvertreter nach dem in der Europäischen ECVET-Empfehlung formulierten Hauptziel und führen ECVET ein, um Lernmobilität in der Berufsbildung zu ermöglichen. Die Vorbereitung der Umsetzung von ECVET umfasst Aktivitäten, die von rechtlichen und ordnungspolitischen Aktualisierungen bis hin zu breit gefächerten Testinitiativen reichen. Dennoch führen einige ECVET-Besonderheiten zu Berufsbildungsreformen auf nationaler, regionaler oder örtlicher Ebene hinsichtlich höherer Durchlässigkeit innerhalb der Systeme und zwischen ihnen und zur Entwicklung von Qualifikationsrahmen. Teilweise erklärt dies die Schwierigkeiten bei der Vorbereitung der Umsetzung und die Notwendigkeit, zu Beginn des Prozesses die Zusammenarbeit unter den Interessenvertretern zu sichern.

Alle 30 Länder, die unter Beobachtung des Cedefop 2010 stehen, haben sich der Umsetzung von ECVET angenommen, selbst wenn einige wenige von ihnen eine eher zurückhaltende Herangehensweise verfolgen. Aus der Analyse erwachsen acht Hauptstrategien, um ECVET voranzubringen; in den meisten Fällen werden diese Strategien kombiniert. Zwölf Länder engagieren sich in breitgefächerten Testinitiativen, unter ihnen

Deutschland, Finnland, Österreich oder Belgien (Wallonien). Sie betrachten ECVET, um entweder Lern- und Qualifizierungsmobilität zu ermöglichen oder die Durchlässigkeit innerhalb des Berufsbildungssystems zu unterstützen. Diese Initiativen beinhalten in ihrer ersten Phase Durchführbarkeits- oder Wirkungsstudien, um politischen Entscheidungsfindungsprozessen eine Grundlage zu geben. Weitere Initiativen ziehen Nutzen aus laufenden ECVET-Tests und machen von Entwicklungen und Ergebnissen europäischer ECVET-Projekte Gebrauch und profitieren somit von Synergieeffekten (Belgien-Wallonien). Von den acht Strategien ist ‚das Lernen in Projektarbeit‘, das auf eine starke Einbindung der Interessenvertreter in den Bereich von ECVET achtet (und sich auf europäische Programme bezieht), das am weitesten verbreitete, gefolgt von der Aktualisierung und Anpassung der Gesetzgebung, von Bestimmungen und Qualifizierungssystemen. Projekten und Projektpartnerschaften scheint eine Schlüsselrolle zuzukommen, weshalb die Erwartungen entsprechend hoch sind, Einblicke zu gewinnen und Kenntnis von „Best Practices“ für die ECVET-Implementierung und mögliche ordnungspolitische Änderungen zu erhalten. Die verschiedenen Strategien, die Errichtung von Steuerungsstrukturen auf europäischer und nationaler Ebene und die Vielfältigkeit der laufenden ECVET-Tests verweisen auf die Befürwortung von ECVET in Europa. Mögliche Faktoren der ECVET-Initiativen und -Projekte gestatten die Bestimmung von Faktoren, die die ECVET-Umsetzung strategisch unterstützen:

1. Eine durch wissenschaftlichen Nachweis geführte Entscheidung zur Verfahrensweise (Programmerstellung, Initiative usw.): Wissenschaftliche Nachweise werden innerhalb von Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten und auf der Grundlage von europäischen ECVET-Projekten erbracht. Es gibt ein starkes Element der europäischen Vergleichsanalyse von Berufsbildungs- und Qualifizierungssystemen und die schrittweise Erarbeitung eines gemeinsamen Verständnisses;
2. Die Einbeziehung einer breiten Palette von Interessenvertretern, die in berufsbildenden und Qualifizierungssystemen wirken, wie z.B. zuständige Behörden, Vergabestellen, Bewertungskomitees, Bildungsanbieter, Vertreter des Arbeitsmarktes, Dienstleister, regionale und nationale Behörden usw.;
3. Die Einbettung der Entwicklung von ECVET in Richtlinien und Initiativen in entsprechende Themen, wie z.B. von Validierungsmechanismen für nicht-for-

melles und informelles Lernen, Qualifizierungsrahmen, die ‚Europäisierung‘ von Lernwegen usw.;

4. Die Errichtung einer Rechtsgrundlage für die Einführung und Handhabung von ECVET (Bestimmungen, Gesetzgebung, ‚Gentlemen’s Agreements‘);
5. Die Bewertung der Ausführung und Rückmeldungsautomatismen. Die breit gefächerten Initiativen schließen eine Phase der Bewertung und Rückkopplung an die Entscheidungsträger ein.

### **Ist die Umsetzung von ECVET eine nicht zu bewältigende Herausforderung?**

Konkret gesagt: Vom 1. September 2011 an werden sich alle jungen Leute in der beruflichen Erstausbildung in den drei betroffenen Bereichen zu Ausbildungswegen anmelden, die in Lerneinheiten (units) organisiert sind. Demnach haben wir nur ein Schuljahr, um unsere Qualifikationen umzuschreiben, Programme zu restrukturieren, Lehrer zu informieren und Gesetze zu verabschieden. Die von uns gestartete Unternehmung ist daher gewaltig, wobei wir nur wenig Zeit und geringe zusätzliche Ressourcen zur Verfügung haben, da wir, wie überall in Europa, den Konsequenzen der Wirtschaftskrise gegenüberstehen.

Deswegen können wir es uns nicht leisten, Vorstudien zu betreiben, um schrittweise die grundlegenden Prinzipien für die Umsetzung von ECVET zu definieren. Wir werden pragmatisch vorgehen müssen, um auf den auf europäischer Ebene gesammelten Erfahrungen aufzubauen und werden als Grundlage unserer Arbeit die Hilfsmittel anwenden, die gegenwärtig im Rahmen von ECVET-Pilotprojekten generiert werden. In erster Linie werden wir die Ergebnisse der Projekte OPIR, RECOMFOR und VALOGREG nutzen, in denen Belgien Partner ist, wir haben aber auch vor, die von anderen Projekten, wie z.B. SME MASTER Plus und ASSET, entwickelten Werkzeuge in unsere Dokumentation einzubinden. In diesem Zusammenhang interessieren uns insbesondere alle analytischen Dokumente und Darstellungen, die im Ergebnis allgemeiner Zusammenkünfte von Pilotprojekten erstellt werden. Inspiriert durch die Ergebnisse der Arbeit in Pilotprojekten haben wir, gemeinsam mit der Inspektion und mit Vertretern von Ausbildungszentren, bereits Schlüsselentscheidungen zu grundlegenden Prinzipien unseres zukünftigen Qualifizierungssystems auf der Grundlage von Lernergebnissen (learning outcomes) getroffen. Zum Beispiel werden

die Lerneinheiten im zukünftigen System alle auf Schlüsselaktivitäten des Berufsbildes, auf das die Qualifizierung abzielt, bezogen sein, und sie sollten alle sowohl für die Lernenden als auch für die Arbeitgeber von Bedeutung sein.

## **MOVET II – Transparenz und Anerkennung von Kompetenzen**

Dr. Markus Müller, Technische Universität München, Lehrstuhl für Pädagogik

Das Europäische Leistungspunktesystem für die Berufsbildung (ECVET) befindet sich im Aufbau. Damit sollen Auszubildenden Auslandsaufenthalte innerhalb ihrer Ausbildung erleichtert, und vor allem eine Anerkennung der im Ausland erreichten Lernergebnisse/Kompetenzen ermöglicht werden. Das Projekt MOVET bietet durch seine Instrumente die Möglichkeit, im Ausland erworbene Fachkompetenzen in der entsendenden Bildungsinstitution anerkennen zu lassen. Dieses Innovationstransferprojekt im Rahmen von Leonardo da Vinci gibt einen Einblick in erste Erfahrungsberichte aus der exemplarischen Mobilitätsdurchführung im Bereich einer technischen beruflichen Erstausbildung.

### **Ausgangssituation**

Der Ausbau von personalen und sozialen Kompetenzen der angehenden Fachkräfte bei berufsbezogenen Auslandsaufenthalten (Mobilität) ist ein bedeutsamer Faktor, wenn Betriebe sich dafür entscheiden ihre Auszubildenden ins Ausland zu entsenden. Der bisher eher vernachlässigte Zugewinn im Bereich der Fachkompetenzen birgt darüber hinaus enormes Potenzial, um die europäische Mobilität im Bereich der Berufsausbildung weiter auszubauen. Diese Fachkompetenzen gilt es transparent darzustellen, um eine anschließende Anerkennung durch die heimische Ausbildungsinstitution zu ermöglichen. An diesem Punkt setzt MOVET (Modules for Vocational Education and Training for Competences in Europe) an und entwickelt Module und Anerkennungsinstrumente für die transnationale Qualifizierung von Mechatroniker/-innen.

### **Instrumente**

Neben der Analyse der curricularen Inhalte der artverwandten Berufsausbildungen in den Partnerländern (DE, FIN, SK, DK) werden eine Kompetenzmatrix und eine Taxonomietabelle zur Niveaubestimmung der Lernergebnisse verwendet. Die Instrumente

werden im Rahmen des Vortrags vorgestellt. Der Vortrag spricht Aus- und Fortbildungsverantwortliche an und zeigt Möglichkeiten und Verfahren der Unterstützung von transnationaler Mobilität im Rahmen der Berufsbildung auf.

## Das Leonardo-da-Vinci-Projekt VETAS – eine Einführung

Claudia Ball, DEKRA, Deutschland

Die heutige Fahrzeugindustrie ist von ständigen Neuerungen im Arbeitsprozess, von der Entwicklung weltweiter Zuliefernetze und von immer stärkerer Konkurrenz gekennzeichnet. All dies fordert die Arbeitnehmer zu hoher Flexibilität heraus, um den Anforderungen dieser sich ständig verändernden Arbeitswelt nachzukommen, oder, mit anderen Worten, um komplexen Arbeitsanforderungen gerecht werden zu können, die nur entsprechend auf der Grundlage der Zusammenarbeit aller auf dem Gebiet Mitwirkenden, wie z.B. von Unternehmen und Arbeitnehmern, Sozialpartnern, Bildungs- und Qualifizierungsanbietern, Behörden, bestimmt werden können. Diese Situation liefert gute Argumente für die Errichtung eines Rahmens der Interessenvertreter der Berufsbildung im Automobilsektor. Daher zielt VETAS auf die Einrichtung eines Netzwerkes von Praxisanwendern aus Fahrzeugunternehmen, berufsbildenden Schulen und anderen Bildungsanbietern, Behörden, Sozialpartnern und auch Wissenschaftlern ab, die die Qualität der Bildung dahingehend gewährleisten, dass die Anforderungen der Arbeitsprozesse in höchstmöglichem Maße durch die Fähigkeiten der Arbeitnehmer erfüllt werden, wenn sie deren Arbeiten ausführen.

Die Hauptaktivitäten in Verbindung mit diesem vom VETAS-Projekt initiierten Netzwerk sind:

- Schaffung einer Wissensdatenbank mit Angaben zum Stand der Bildung und Ausbildung im Fahrzeugsektor, zur Verwendung für alle Interessenvertreter auf diesem Gebiet
- Erstellung einer Übersicht von Methoden zur Einrichtung beruflicher Profile und Gestaltung von Qualifizierungsprozessen
- Überwachung und Bewertung von Bildungsmethoden im Fahrzeugsektor auf nationaler und europäischer Ebene

- Bestimmung von „Best Practice“-Modellen
- Schaffung einer Plattform für den gegenseitigen Austausch
- Vorbereitung von Verfahrensempfehlungen.

Das Projekt VETAS wurde vom 1.10.2008 bis 31.05.2011 mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Das VETAS-Konsortium besteht aus 10 Partnern, die sechs Länder aus ganz Europa vertreten. Weitere Informationen: <http://www.projectvetas.eu>

## VQTS - Transfersystem für berufliche Qualifikationen

Sonja Lengauer, 3s Unternehmensberatung GmbH, Österreich

Das VQTS Modell: Ein Vorschlag für eine strukturierte Beschreibung von arbeitsbezogenen Kompetenzen und des Kompetenzerwerbs.

Das VQTS Modell stellt einen Ansatz dar, der eine strukturierte Beschreibung von arbeitsbezogenen Kompetenzen und deren Erwerb ermöglicht und Credit Points einbezieht. Das VQTS Modell erhöht die Transparenz beruflicher Kompetenzen und bietet insbesondere eine Lösung für die Beschreibung des Erwerbs arbeitsbezogener Kompetenzen, der auch ein besseres Verständnis zwischen Bildungs- und Arbeitswelt unterstützen kann. Kernelemente des VQTS Modells sind die Kompetenzmatrix sowie die Kompetenzprofile.

Das VQTS-Modell kann verwendet werden für

- den Transfer von beruflichen Kompetenzen, die im Ausland erworben werden (Mobilität in der beruflichen Bildung)
- den Transfer und die Anerkennung von Kompetenzen, die im Rahmen des formalen Bildungssystems erworben werden, sowie von Kompetenzen, die durch non-formales oder informelles Lernen erworben werden
- die Entwicklung von Qualifikationen und Curricula
- das Erstellen von Anforderungsprofilen sowie für die Personalplanung

- die bessere Sichtbarmachung von Qualifikationsunterschieden sowie
- zur Verwendung bei der Entwicklung des Europäischen Qualifikationsrahmens.

Das VQTS-Modell wurde im Rahmen des „Leonardo da Vinci“-Pilotprojekts VQTS - Vocational Qualification Transfer System entwickelt.

## Berufliche Mobilität in Europa. Der Unterschied liegt im Detail! – Liegt der Unterschied im Detail?

Dr. Petra Herz, Berufsverband der medizinisch-technischen Fachkräfte Österreich (DMTF)

In Europa nehmen viele Menschen Ausbildungsangebote außerhalb ihres eigenen Landes wahr. Doch diese Art von Mobilität ist durch verschiedene Faktoren begrenzt: Es fehlen Systeme, die eine Übertragung, Validierung und Anerkennung der im Ausland erworbenen Lernleistungen ermöglichen. Dasselbe gilt für den Übergang von einem beruflichen Bildungssystem zu einem anderen. Das „Europäische Problem“ der mangelnden Transparenz und Anrechnungsmöglichkeit kann nur durch einen europäischen Ansatz bearbeitet bzw. gelöst werden. Der im Projekt MAP-ECVET (medizinische Assistenzberufe und ECVET) entwickelte MAP-Kompetenzbewertungsrahmen zeigt – anhand von medizinischen Assistenzberufen – Möglichkeiten auf, erworbene Qualifikationen transparent zu machen. Durch mehr Transparenz wird die Mobilität zwischen einzelnen europäischen Ländern und deren verschiedenen Ausbildungssystemen erleichtert. Ein Praxisbeispiel – Schritt für Schritt: einfach – praktisch – sofort anwendbar.

## Einstiegsanerkennung zur Sensibilisierung für Gefährdungen am Arbeitsplatz

Neal Stone, Britischer Sicherheitsrat

Der Britische Sicherheitsrat, ein britischer Sozialverband mit der Vision, dass kein

Mensch während der Arbeit verletzt oder getötet, oder durch die Arbeit krank werden soll, engagiert sich für Trainings und die Ausbildung von jungen Leuten, um sie über potenzielle Risiken in ihrer Zukunft als Arbeitnehmer zu informieren. Die Forschungsergebnisse zur Exposition von jungen Arbeitnehmern durch Unfallrisiken am Arbeitsplatz und durch arbeitsbedingte Erkrankungen sind eindeutig; globale, europäische und britische Studien zeigen, dass junge Mitarbeiter - vor allem im Agrar- und Bausektor - einem höheren Verletzungsrisiko ausgesetzt sind als ihre erwachsenen Kollegen. 2007 entschied sich der Britische Sicherheitsrat über 10 Jahre hinweg eine Summe von knapp 60.000 Euro in einen Fonds für eine Einstiegsanerkennung zur Sensibilisierung für Gesundheits- und Sicherheitsrisiken für Schüler und Studenten im Alter von 14-19 Jahren zu investieren. In Großbritannien werden dieses Jahr rund 60.000 junge Leute diese Qualifikation erreichen.

Vorläufige Ergebnisse einer Befragung von jungen Leuten, die dieses Training schon hinter sich und die Qualifikation erreicht haben, zeigt, dass ihr Engagement zu einem höheren Bewusstsein der Bedeutung von positiven Sicherheitsmassnahmen führt, und dass sie gefährliche Arbeitsbedingungen am Arbeitsplatz verbessern wollen, wenn sie damit konfrontiert werden. Die Kampagne ‚Speak up, Stay safe‘ des Britischen Sicherheitsrates baut auf dieser Einstiegsanerkennung auf und ermutigt junge Leute sicheres Verhalten zu zeigen und beizubehalten, wenn sie im Beruf sind.

Wir sind der Meinung, dass diese Qualifikation mit einer kleinen Modifikation in der Europäischen Union transferiert werden, und dass sie einen großen Beitrag zu sicherem Verhalten leisten kann. Unsere Vision ist es, dass jeder junge Mensch, der das Bildungssystem verlässt, um innerhalb der EU zu arbeiten, die Möglichkeit hat, das nötige Wissen zu sicheren Arbeitsbedingungen zu erwerben und darin geschult zu werden. Das Training und der Entwicklungsprozess müssen vor dem Schulabschluss beginnen. Wir erkennen auch an, dass es deutliche Beweise gibt, dass das Training und die Entwicklung am effektivsten sind, wenn sie deutlich vor dem Ende des Vollzeitstudiums begonnen werden.

## Das finnische System der Arbeitssicherheitskarte

Päivi Rauramo, Das Zentrum für Arbeitssicherheit, Finnland

In Finnland ist die Arbeitssicherheitskarte eine beliebte Methode, um die Grundausbildung im Arbeitsschutz abzuschließen. Dieses Training wurde entwickelt, um Arbeits- und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zu verbessern. 700.000 Arbeitssicherheitskarten wurden bis jetzt erteilt (ca. 100.000 pro Jahr). Deutlich reduzierte Unfallzahlen und eine Verbesserung der Sicherheitskultur wurden in den Unternehmen festgestellt, die die Karte in ihr Arbeitsschutzsystem integriert haben. Folgerichtig spielt das Sicherheitsmanagement des Sub-Unternehmens eine Schlüsselrolle für den Erfolg der Sicherheit. Auch eine starke Sicherheitskultur spielt eine wichtige Rolle.

Die Schulung für die Arbeitssicherheitskarte wird von einem qualifizierten Trainer durchgeführt. Nur ein geprüfter Trainer, der Mitglied eines lizenzierten Ausbildungsunternehmens ist, darf die Kurse durchführen. Das Training wird kontrolliert, um die gängige Praxis und Qualität zu gewährleisten. Personen, die den Kurs erfolgreich absolvieren (schriftliche Prüfung erforderlich), bekommen eine Karte. Diese hat eine Gültigkeit von 5 Jahren. Die Prüfung wird unter Aufsicht der Kursleiter durchgeführt. Das Kurshandbuch ist bereits in mehreren Sprachen verfügbar. Unternehmen, Vertreter von Arbeitsmarktsorganisationen, die Versicherungsbranche und Ausbildungseinrichtungen wurden in den Entwicklungsprozess der Arbeitssicherheitskarte eingebunden. Diese Organisationen bilden auch die Kommission für die Arbeitssicherheitskarte. Diese ist verantwortlich für die Führung, Überwachung und Weiterentwicklung des Kartensystems. Das Kursmaterial wurde vom Zentrum für Arbeitsschutz Finnland entwickelt. Das Zentrum ist der finnische Vertreter des ENSHPO.

## SSG Entre

Johan Nylander, SSG Standard Solutions Group, Schweden

SSG Entre ist ein gemeinsames Sicherheitsausbildungskonzept für Subunternehmer in

der schwedischen Industrie. Im Zeitraum von 2002 bis 2004 fanden Diskussionen in der schwedischen Zellstoff- und Papierindustrie über erhöhte Sicherheitsanforderungen an Subunternehmer und auch hinsichtlich der Harmonisierung des Trainings statt. Dies führte zur Entwicklung von SSG Entre – einer gemeinsamen Sicherheitsausbildung für Subunternehmer im industriellen Bereich. Es ist ein dreistündiges interaktives Webtraining, für das ein Zertifizierungstest durchlaufen und bestätigt werden muss, bevor ein Sicherheitspass ausgestellt wird. Alle Wirtschaftsbereiche, die SSG Entre fordern, können ihre örtlichen Informationen/Trainings auf der gleichen Plattform darstellen. Seit dem Start im Jahre 2007 haben etwa 80.000 Subunternehmer das Training absolviert, das in den Sprachen Schwedisch, Finnisch, Deutsch, Englisch, Polnisch, Italienisch und Norwegisch zugänglich ist.

## Sicherheitskarte für Berufseinsteiger

Anne Melasalmi, Die Finnische Nationale Bildungsbehörde, Jyväskylä College, Ausbildungszentrum, Finnland

Das Jyväskylä College ist eine Bildungseinrichtung, die von mittelfinnischen Gemeinden betrieben wird. Es bietet berufliche Bildung für Handel und Industrie an und spielt eine aktive Rolle in der Arbeitswelt.

Unser Ziel ist es, unseren Absolventinnen und Absolventen Qualifikationen und Kompetenzen zu vermitteln, damit sie in dem fortschreitenden globalisierten Arbeitsmarkt erfolgreich sein werden. Das Ausbildungszentrum ist eine der größten Einrichtung der beruflichen Bildung in Finnland. Wir bilden jedes Jahr 6000 Auszubildende und 12000 Erwachsenen aus. Wir haben gute Verbindungen zur Industrie. Ein wesentlicher Teil des Lernprozesses erfolgt am Arbeitsplatz. Durch Praktika wird den Auszubildenden wertvolle Berufserfahrung ermöglicht. Darüber hinaus spielen wir eine aktive Rolle in der regionalen Entwicklung. Sehr wichtig ist, dass die Berufsbildungseinrichtungen ihre Ausbildungskonzepte in Zusammenarbeit mit Handel und Industrie und dem öffentlichen Sektor entwickeln. Zu unseren Partnern gehören u.a. das mittelfinnische Regierungspräsidium und die Finnische Nationale Bildungsbehörde.

Die obligatorische Sicherheitskarte für

Berufseinsteiger ist ein wichtiger Bestandteil zur Entwicklung des Praktikumswesens. Wichtig ist, dass die Berufseinsteiger lebenslang lernen ihr Wissen über Gesundheit und Sicherheit erweitern.

## Europäische Module für die Asbestsanierung

Lars Vedsmund, Europäische Föderation der Bau- und Holzarbeiter (EFBH)

In den letzten Jahrzehnten hat die europäische Union die Herstellung, den Vertrieb, den Handel, und den Einsatz von Asbest verboten. Zusätzlich wurden alle Aktivitäten zur Entsorgung des Materials geregelt. Asbest bleibt ein tödlicher Baustoff und ist, trotz extensiven Verboten und trotz erheblichem Aufwand zu seiner Beseitigung, in Gebäuden und Anlagen in Europa immer noch vorhanden. In der Tat kann Asbest an vielen verschiedenen Stellen gefunden werden, besonders in öffentlichen und privaten Gebäuden, wo man sich seines Vorhandenseins oft nicht bewusst ist.

Auch mit einem Verbot; die Zeit läuft gegen eine sichere Beseitigung alles existierenden Asbests. Diejenigen die Asbest installiert haben, und denen bekannt ist, wie asbesthaltige Materialien in Gebäuden und Schiffen identifiziert werden können, verlassen den Bausektor, um in Rente zu gehen. Der neuen Generation fehlt die Erfahrung, wie man mit diesen Materialien umgeht, wenn sie während der Wartungs-, Reparatur-, oder Abbrucharbeit gefunden werden. Dem Asbest kann man entweder

- 1) absichtlich (wie bei Asbest entfernenden Firmen oder in Asbestentfernungsprojekten) oder
- 2) unabsichtlich begegnen, wie z.B. die Fachkräfte die für Wartungsarbeiten in Gebäuden zuständig sind; die Fachkräfte die Reparaturen oder Renovierungen durchführen; Abbrucharbeiter oder auch diejenigen, die in der Abfallverwertung tätig sind. Nicht zu vergessen sind aber auch die Handwerker (verschiedene Berufe wie z.B. Elektriker, Heizungsingenieure, Bautischler, Monteure oder Klempner).

Arbeiter in diesen Berufen brauchen spezifisches Wissen über asbesthaltige Materialien, z.B. wo und wann diese Materialien eingesetzt wurden, wie man sie identifiziert,

welche Schritte befolgt werden müssen, sobald asbesthaltige Materialien gefunden werden, usw. Aus dieser Sicht ist es äußerst wichtig, dass Arbeiter, die Wartungsarbeiten durchführen, einen ausreichenden und tiefen Wissensstand haben, der durch spezifische Schulungsmaßnahmen ermöglicht wird. Die Situation ist von Land zu Land unterschiedlich: während manche Mitgliedstaaten der EU sehr hohe rechtliche Auflagen und Schulungsanforderungen durchgesetzt haben, gibt es in anderen Mitgliedstaaten noch viel zu tun. Asbest ist gefährlich, ob in einem Land oder in einem anderen, und es scheint wichtig, dass Mindestanforderungen in Europa durchgehend etabliert werden, indem ein Austausch von europaweit bewährten Verfahren erleichtert wird.

FIEC (Unternehmer) und EFBH (Gewerkschaften) haben in der Zwischenzeit ein Projekt zum Sozialen Dialog gestartet, das die Entwicklung von verschiedenen und einfach verständlichen Informationsmodulen zum Ziel hat. Diese Module werden Arbeitgebern und Schulungsanbietern helfen, Arbeitnehmer über potenzielle Risikosituationen und über die passenden Sicherheitsmassnahmen in ihrem Arbeitsumfeld zu informieren. Die Module werden verschiedene Zielgruppen haben:

- Asbestentfernungsfirmen und deren Mitarbeiter
- Wartungs- und Altbausanierungsfirmen und deren Mitarbeiter
- Kunden und Hausbesitzer
- Baufacharbeiter, Arbeitsinspektoren und andere Berater

Das Projekt soll nicht nur das Bewusstsein und die Sensibilität für riskante Arbeitssituationen für die jüngere Generation verbessern, sondern es soll auch eine Motivation für sicheres Arbeiten mit asbesthaltigen Materialien in unserer Industrie sein. Es existiert eine auffallende Lücke im Bewusstsein von Gefährdungen wegen asbestkontaminierter Materialien in europäischen Bauunternehmen, die vor allem einen Einfluss auf die Unterweisung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber am Arbeitsplatz hat.

Ein weiteres Ziel unseres Projektes ist der Transfer von Beispielen guter Praxis, insbesondere für die Länder, in denen erhebliche Verbesserungen nötig sind. Der europäische Bausektor arbeitet grenzüberschreitend und es wird hierdurch einen höheren Sicherheitsgrad für Migranten und Firmen in dieser Branche geben. Ein weiteres Ergebnis

unseres Projektes wird die Förderung und Unterstützung des Netzwerkes zwischen nationalen Präventionsinstitutionen, den Sozialpartnern und öffentlichen und privaten Schulungsanbietern sein. Dieses Projekt wird als Beitrag der Sozialpartner zu der Kampagne von EU-OSHA „Sichere Wartungsarbeiten“ betrachtet.

Das Projekt erhält eine länderübergreifende Dimension durch die Beteiligung der Europäischen Sozialpartner für den Bausektor. Durch ihre internen Strukturen werden EFBH und FIEC die Resultate bei ihren nationalen Sozialpartnerorganisationen in allen EU-Mitgliedsländern bekanntmachen. Aufgrund ihrer nationalen Beteiligung in den verschiedenen Präventionssystemen und in den Berufsausbildungssystemen sind sie auch in der Lage, die Ergebnisse unseres Projektes durch diese Kanäle zu verbreiten und sie direkt umzusetzen.

## Mehrsprachiges Handbuch zum Thema Arbeitsschutz in der Baubranche

Susanne Ulk, Vetreterin des Dänischen Arbeitsschutzrats für die Baubranche (BAR B&A)

In dem Workshop werden Beispiele guter Praxis von übersetzten Basis-Informationen und -Materialien zum Arbeitsschutz vorgestellt, wie

1. ein neues Handbuch zu Gesundheit und Sicherheit in der Baubranche
2. Videos „Bent E – Training zur Arbeitsumgebung“ aus verschiedenen Bereichen der Baubranche.

Das **Handbuch** enthält Leitlinien für einen guten Umgang mit dem Arbeitsschutz und erklärt, wie die Vorschriften des Arbeitsschutzgesetzes in Unternehmen und auf Baustellen eingehalten werden können. Das Handbuch finden Sie auf [www.handbogen.info](http://www.handbogen.info). Das Handbuch ist in vier verschiedenen Sprachen verfügbar: Dänisch, Englisch, Deutsch und Polnisch.

Es wurde in erster Linie für die Arbeitsschutzorganisation des Unternehmens konzipiert. Es eignet sich aber auch für Planer, Berater, Koordinatoren der Bauherren, Sicherheitsbeauftragte, Dozenten, Lieferanten und andere, die sich für die Arbeitsschutzbedingungen

der Branche interessieren. Als Arbeitsschutztrainer können Sie ebenfalls von dem Handbuch profitieren.

### **Bent E – Training zur Arbeitsumgebung**

Am besten lernt man, indem man verschiedene Sinne gleichzeitig benutzt. Daher können Sie hier sowohl Filme sehen, Aufgaben lösen, sich Herausforderungen stellen, relevantes Material lesen als auch Anregungen zu vielen verschiedenen Fragen der Arbeitsumwelt finden. Entweder in einem Zusammenhang, in dem die unterschiedlichen Elemente einander unterstützen, oder indem sie sich jedes Thema einzeln vornehmen und strukturiert mit Problemstellungen z.B. über schwere Lasten arbeiten. Alles in vier Sprachen: Dänisch, Englisch, Deutsch und Polnisch. Das bietet Ihnen als Trainer eine Reihe von Möglichkeiten, da Sie Ihren Unterricht frei planen und das ganze Unterrichtsmaterial oder nur Teile davon verwenden können.

Wenn man erst auf die Startseite gelangt ist ([www.byggesikkerhed.dk](http://www.byggesikkerhed.dk); [www.safe-construction.dk](http://www.safe-construction.dk); [www.bilid-ryzykuj.dk](http://www.bilid-ryzykuj.dk); [www.sicheren-arbeitsplatz.dk](http://www.sicheren-arbeitsplatz.dk)), erklärt sich die Navigation von selbst. Man klickt auf die aktuelle Fachgruppe (15 Gruppen), woraufhin die Möglichkeit besteht, Filme, Aufgaben oder Fakten zu wählen. Man kann stets zwischen den drei Menüs navigieren – entweder indem man die Symbole oben auf der Seite oder die Menüs auf der linken bzw. rechten Seite benutzt. Die Videos können Sie auch auf YouTube finden.

### **Die Harmonisierung von CME/CPD und Postgraduierten Kursen, eine Herausforderung für die UEMS**

Dr. Bernard Maillot, Europäische Vereinigung der Medizinischen Fachkräfte (UEMS)

Die UEMS wurde 1958 gegründet, um die Freizügigkeit europäischer Medizinfachkräfte zu fördern und zugleich die höchste Qualität der medizinischen Betreuung für den europäischen Bürger zu gewährleisten. Zu diesem Zweck entwickelte die UEMS Standards und Regeln in den Schlüsselbereichen der Postgraduiertenkurse (PGT), der medizinischen Fortbildung (CME), der kontinuierlichen beruflichen Weiterbildung (CPD) sowie der Qualitätssicherung in Fachpraxen.

In 2000 gründete die UEMS den Europäischen Akkreditierungsrat für CME (EAC-CME®) und brachte nationale Akkreditierungsbehörden erfolgreich zusammen, um die Anerkennung und Qualitätsbewertung von Bildungsveranstaltungen weltweit zu erleichtern.

Obwohl es in manchen europäischen Ländern schon seit einigen Jahren Akkreditierungsprozesse gibt, wird Akkreditierung jetzt auch in anderen Ländern zu einem Thema. Was von den verschiedenen Behörden unter Akkreditierung verstanden wird, ist ebenfalls unterschiedlich. Die UEMS hat als Ziel die Harmonisierung dieses Prozesses, d.h. dass wir nach den gleichen Zielen streben, wobei der Weg unterschiedlich sein kann.

CME/CPD ist heutzutage ein wichtiger Teil der gängigen medizinischen Praxis. Die Ausbildung beginnt mit dem Grundstudium (undergraduate) und dem Hauptstudium (graduate) an der Universität. Danach folgt (idealerweise) die postgraduierte Ausbildung als Kooperation zwischen Beruf und Universität.

In der Vergangenheit war dies das Ende des Prozesses, wobei es mehr als offensichtlich ist, dass man lebenslang lernen muss, um das Wissen und die Fähigkeiten des Experten zu pflegen. Gerade hier ist CME/CPD ein wichtiger Faktor. Angefangen hat es mit der medizinischen Fortbildung (CME), für die hauptsächlich theoretische Kurse und Kongresse organisiert wurden. Heutzutage wird dies vervollständigt durch Angebote zur Verbesserung des Kommunikationsstils, IT-, Management- und soziale Fähigkeiten. Außerdem konzentriert man sich mehr auf den individuellen Spezialisten und seine bzw. ihre Ansprüche, was kontinuierliche berufliche Weiterbildung (CPD) genannt wird. Seit dem 9. April 2009 ist E-Learning ein integraler Bestandteil des UEMS-EACCM Auswertungs- und Akkreditierungsprozesses.

Die UEMS beginnt jetzt mit dem European Council for Accreditation of Medical Specialists Qualifications (ECAMSQ®). Hierdurch soll europaweit die Frage der Qualifizierung der Fachärzte thematisiert und sichergestellt werden, dass die Fachärzte den höchsten Qualifikationsstandard für die beste Qualität und Sicherheit in der Pflege von Patienten haben. Das letztendliche Ziel des ECAMSQ®s ist es, die Kompetenzen von Fachärzten auf der Basis eines europaweiten, durch UEMS entwickelten Standards zu bewerten und zu zertifizieren.

Solch ein herausforderndes Projekt wird die Freizügigkeit von medizinischen Fachkräften

ermöglichen, indem den Mitgliedstaaten Klarheit gegeben wird, dass die Qualifikationen jedes medizinischen Spezialisten mit den höchsten medizinischen Betreuungsstandards in Übereinstimmung sind. Hiermit wäre die automatische Anerkennung beruflicher Qualifikationen wie sie in der Richtlinie 2005/36/EC festgelegt ist, möglich und könnte durch die Akkreditierung der medizinischen Facharztqualifikationen über ECAMSQ® unterstützt werden.

ECAMSQ® verspricht eine Wertschöpfung für EU Mitgliedstaaten und individuelle Mediziner. Aus europäischer Sicht bezweifeln einige Mitgliedstaaten die Kompetenzen sowie die Tauglichkeit von im Ausland tätigen Medizinerinnen. Zu diesem Zweck wird ihnen die ECAMSQ® helfen, indem sie eine kompetenzbasierte Bewertung der Qualifikationen von Fachärzten gibt. Damit gibt die ECAMSQ® den EU Mitgliedstaaten die Zuversicht, dass ausländische Mediziner europaweit für die Praxis tauglich sind.

Aus einer individuellen Perspektive wird jeder Mediziner von einer Bewertung seines Wissens, seiner Fähigkeiten und Professionalisierung, die den höchsten europäischen Standards entspricht, profitieren. Sobald der Bewertungsprozess beendet ist, werden Mediziner die Freiheit haben, innerhalb Europas umzuziehen, ohne dass sie behindert werden, weil aus rein administrativen Gründen ihre Praxistauglichkeit in Frage gestellt wird.

Die Bewertung medizinischer Kompetenzen wird durch eine E-Plattform unterstützt, welche die medizinischen Fortschritte entsprechend der harmonisierten Standards innerhalb der UEMS Bereiche im Auge behält. In der nahen Zukunft werden nicht nur Wissen sondern auch Fähigkeiten und die Professionalisierung von Auszubildenden im medizinischen Bereich über diese Plattform bewertet. Die volle Bewertung medizinischer Kompetenzen wird dadurch zur Verbesserung der Leistung des Auszubildenden einen Beitrag leisten.